

Sygn. akt VI Pa 31/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2016r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Marek Zwiernik (spr.)

Sędziowie: SO Ewa Michalska

SO Ewa Kaczmarska

Protokolant: st.sekr.sądowy Magdalena Derbin

po rozpoznaniu w dniu 20 września 2016 roku w Gorzowie Wielkopolskim na rozprawie

sprawy z powództwa G. A.

przeciwko Miejskiemu (...) w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 lutego 2016 roku, sygn. akt IV P 125/15

I. Oddala apelację.

II. Zasadza od powódki na rzecz pozwanego 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSO Ewa Michalska SSO Marek Zwiernik SSO Ewa Kaczmarska

Sygn. akt VI Pa 31/16

UZASADNIENIE

Powódka G. A. wniosła o zasądzenie od pozwanego pracodawcy Miejskiego (...) w W. odszkodowania w wysokości 11 957,10 zł w związku z wypowiedzeniem jej umowy o pracę oświadczeniem pracodawcy z dnia 25.03.2015 r. W uzasadnieniu podała, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę była nieprawdziwa, albowiem nie doszło do zlikwidowania jej stanowiska pracy – zastępcy dyrektora (...) w W.. W tej sprawie nie doszło bowiem do podjęcia uchwały przez Radę Gminy w celu zmiany statutu (...) czy jego Regulaminu Organizacyjnego, a pracodawca nie przedsięwziął żadnych kroków celem zabezpieczenia wykonania obowiązków dotychczas przez powódkę wykonywanych, których nie sposób było powierzyć innym osobom. Nadto zdaniem powódki po stronie pozwanego nie istniały żadne względy ekonomiczne będące podstawą likwidacji jej stanowiska pracy. W ocenie G. A. prawdziwą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę była wola pozbycia się jej z funkcji zastępcy dyrektora pozwanej placówki.

W odpowiedzi na pozew pozwany **Miejski (...) w W.** wniósł o oddalenie powództwa. Wskazał, że likwidacja stanowiska zastępcy dyrektora (...) w W. była prawdziwą przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy a do zlikwidowania tego stanowiska pracy zbędna jest uchwała Rady Gminy. To Dyrektor pozwanej placówki – zgodnie z obowiązującym statutem - kieruje jej działalnością, odpowiada za jego gospodarkę finansową i realizację zadań statutowych. Jest on przełożonym wszystkich zatrudnionych w (...) pracowników. W ramach tych uprawnień to Dyrektor może powołać swego zastępcę jak również posiada kompetencje do jego odwołania. Dyrektor również nadaje regulamin Organizacyjny, który określa organizację wewnętrzną placówki. W zakresie powyższych kompetencji Dyrektor pozwanego zarządzeniem z dnia 10.03.2015 r. podpisał aneks do regulaminu Organizacyjnego (...), zgodnie z którym nastąpiła likwidacja stanowiska zastępcy dyrektora placówki. Wprowadzona zmiana zaczęła obowiązywać od dnia 1.04.2015 r. i została uzasadniona względami ekonomicznymi. Po zwolnieniu powódki nie zatrudniono na jej stanowisko żadnego innego pracownika a jej obowiązki rozdzielone zostały pomiędzy dyrektora (...) oraz innych pracowników.

Wyrokiem z dnia 25 lutego 2016 r. w sprawie IV P 125/15 Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.:

1/ powództwo oddalił,

2/zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Od dnia 1.08.2005 r. powódka pracowała w Miejskim (...) w W. na stanowisku zastępcy dyrektora w wymiarze 3/4 etatu za wynagrodzeniem 2 401,00 zł wraz z dodatkiem funkcyjnym w wysokości 33 % pensji zasadniczej. Do umowy o pracę otrzymała ona zakres obowiązków, wśród których do jej zasadniczych kompetencji należała dbałość o sprawne i prawidłowe działanie filii (...) tzw. Żółtego Pałacyku, organizacja wystaw, koncertów i imprez, koordynowanie spotkań, zebrań i posiedzeń organizacji i sekcji działających w Żółtym Pałacyku, merytoryczny nadzór nad działalnością (...) i działającymi w gminie świetlicami środowiskowymi, doradztwo projektowe w zakresie tzw. projektów miękkich, współpraca z organizacjami pozarządowymi. Większość działań powódki skupiona była faktycznie wokół inicjatyw prowadzonych w Żółtym Pałacyku, gdzie mieściły się muzeum regionalne, sala ślubów, punkt informacji turystycznej, mała galeria i pracownia ceramiki. Placówka była też siedzibą Towarzystwa (...), (...) oraz (...). Dodatkowo powódka w wymiarze 1/2 etatu zatrudniona była w Przedszkolu w N.. Działalność pozwanej placówki reguluje Statut oraz Regulamin Organizacyjny. Uchwałą Rady Miejskiej z dnia 26.09.2013 r. nadany został Statut Miejskiemu (...) w W.. W myśl § 9 Statutu, Dyrektor jest organem zarządzającym (...) i odpowiada za jego gospodarkę finansową (pkt.2), Dyrektor może powołać swego zastępcę i wyznaczyć mu zakres obowiązków i upoważnień (pkt.5). W myśl § 10 Statutu, organizację wewnętrzną (...) określa Regulamin Organizacyjny nadawany przez Dyrektora, po zasięgnięciu opinii Rady Programowej i zatwierdzeniu przez Organizatora. W (...) działa Rada programowa (...), która jest organem doradczym i składa się z 5 członków. Radę powołuje zarządzeniem Burmistrz po zasięgnięciu opinii komisji Rady Miejskiej właściwej ds. kultury (§ 10). Zgodnie natomiast z Rozdziałem III Regulaminu Organizacyjnego z dnia 29.09.2005 r., zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie aneksu w tym samym trybie co jego stanowienie albo przez wprowadzenie nowego regulaminu. Od czasu wprowadzenia w życie statutu (...) w W. Burmistrz nie powołał Rady Programowej i nigdy takowy organ nie działał w strukturze Gminy. W dniu 10.03.2015 r. dyrektor pozwanej placówki zarządzeniem Nr 1/2015 r. wprowadził aneks do Regulaminu Organizacyjnego (...) na mocy którego zlikwidowane zostało w strukturze (...) stanowisko zastępcy dyrektora ze względów ekonomicznych. Zmiana weszła w życie z dniem 1.04.2015 r. Aneks został zatwierdzony przez Organizatora – zastępcę Burmistrza Gminy P. J.. Co do zmiany nie zasięgnięto opinii Rady Programowej, którego to organu Burmistrz nie powoływał. Oświadczeniem z dnia 25.03.2015 r. wypowiedziano G. A. umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30.06.2015 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał zmiany organizacyjne i likwidację stanowiska zastępcy dyrektora (...) w W.. W dniu 30.09.2015 r. Dyrektor (...) wydał zarządzenie wewnętrzne określające podział obowiązków zastępcy dyrektora pomiędzy współpracowników placówki. Na miejsce powódki po jej zwolnieniu nie zatrudniono żadnego pracownika. Likwidacja stanowiska zastępcy dyrektora (...) była rzeczywistą,

prawdziwą i uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Poza wskazaną w wypowiedzeniu przyczyną rozwiązania umowy o pracę, nie było okoliczności, które wpłynęły na wypowiedzenie umowy. Do zmian w zakresie struktury organizacyjnej pozwanej placówki, doszło wskutek wprowadzenia przez nowe władze Gminy W. odmiennej polityki i wizji działalności tej placówki kulturalnej od grudnia 2014 r. Od tej pory bowiem władze w Gminie przejął nowy Burmistrz i jego zastępca P. J.. Z. Burmistrza w zakresie powierzonych mu zadań w Gminie przypadł w udziale pion kultury i oświaty. Obejmując swe kompetencje Z-ca Burmistrza podejmował rozmowy z Dyrektorem pozwanej placówki na temat efektywności i racjonalności struktury zatrudnienia w (...). W wyniku tych rozmów poprzedzonych analizą budżetową wydatków i dochodów gminy, dyrektor (...) zadeklarował, iż jest on w stanie sam przy pomocy zatrudnionych pracowników w całości kierować (...), tym bardziej, że i tak przez cały okres zatrudnienia zastępcy Dyrektora – powódka faktycznie nie wykonywała żadnych czynności zarządczych wobec placówki, polegających na tworzeniu budżetu placówki, realizowaniu go, podpisywaniu faktur i koordynowaniu działań (...) jako całości. Zlikwidowanie stanowiska powódki pozwoliło nadto na zaoszczędzenie z tego etatu kwoty ponad 60 000,00 zł rocznie, która obecnie w całości wykorzystywana jest na działalność statutową instytucji. Po zwolnieniu powódki (...) w pełnym zakresie realizuje swą działalność statutową przy jednoczesnej zmianie profilu działalności Żółtego Pałacyku, zrzeszającego obecnie innego rodzaju organizację.

Sąd I instancji zważył co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione. Zgodnie z art. 30 § 1 K.p. umowa o pracę rozwiązuje się: 1) na mocy porozumienia stron, 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), 4) z upływem czasu, na który była zawarta, 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. (...) §3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. §4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Natomiast zgodnie z art. 32 § 1 i 2 K.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, a rozwiązanie umowy następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Sąd badając prawidłowość dokonanego wypowiedzenia ocenia, czy zostało dokonane zgodnie z przepisami prawa pracy, a więc, czy zostało sporządzone na piśmie, czy zachowano wymagany przepisami okres wypowiedzenia i wskazano przyczynę tego wypowiedzenia, a także czy wypowiedzenie zawierało pouczenie o prawie odwołania się do Sądu. Nadto Sąd ustala, czy podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista, prawdziwa i konkretna oraz ustala zasadność dokonanego wypowiedzenia w świetle podanej przyczyny. Brak katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powoduje, że orzecznictwo dotyczące oceny zasadności dokonanego wypowiedzenia jest bardzo obszerne i z reguły uwarunkowane okolicznościami danej sprawy. Przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa, konkretna i rzeczywista, na tyle ważka, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, powinna także odzwierciedlać faktycznie zaistniałe okoliczności. Ponadto należy mieć na względzie, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę i dla jego zastosowania nie jest wymagane zaistnienie jakiś szczególnych zdarzeń o nadzwyczajnej doniosłości. (por. wyrok SN z dnia 6.12.2001 r. I PKN 715/2000. Lex Polonica nr 358637). Nie oznacza to wszakże przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z 28.10.1998 r., I PKN 398/98, OSN 1999, Nr 23, poz. 751). Innymi słowy wypowiedzenie umowy o pracę jest podstawowym, zwyczajnym i najczęściej stosowanym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Nie jest zależne od tego, czy przyczyna wypowiedzenia o pracę jest zawiniona przez pracownika czy też nie. Wypowiedzenie ma mieć jedynie swoją uzasadnioną prawdziwą przyczynę. Przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w taki sposób, aby miał możliwość podjęcia obrony w celu skutecznego kwestionowania prawdziwości tej przyczyny. Wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jest formalnym elementem instytucji wypowiedzenia umowy o pracę. Nie można utożsamiać zasadności przyczyny wypowiedzenia z samym jej podaniem (opisaniem) w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu. Czym innym bowiem jest formalne wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 K.p.), a czym innym

merytoryczna zasadność wskazanej przyczyny (art. 45 § 1 K.p.). Przepisy powyższe ustanawiają powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nie określony w tym znaczeniu, że pozwalają uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako uzasadnione. Na podstawie art. 45 K.p. pracownikowi, któremu wręczono wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, przysługuje jedno z trzech roszczeń: 1/ o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, 2/ o przywrócenie do pracy, 3/ o odszkodowanie. Sąd pracy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia tylko wówczas, gdy wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a okres wypowiedzenia jeszcze biegnie i nie doszło do rozwiązania umowy. Gdy umowa uległa już rozwiązaniu orzeka o przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu. Dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy istotne były kwestie, czy przyczyna podana przez pracodawcę w piśmie zawierającym jego oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była prawdziwa i czy uzasadniała ona wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia G. A. umowy o pracę pracodawca podał: zmiany organizacyjne i likwidację stanowiska Zastępcy dyrektora (...) w W.. Art. 1.1 Ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). stanowi, iż przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej "grupowym zwolnieniem", zaś art.10.1.tej Ustawy stanowi, iż przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień na gruncie przemian reorganizacyjnych po stronie pracodawcy jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu można jednak przyjąć, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Z punktu widzenia art. 1 u.z.g. nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. W istocie nie ma większego znaczenia dla sprawy, jaka przyczyna nieleżąca po stronie pracownika zdecydowała o tym, iż pracodawca zdecydował się na likwidację danego stanowiska sprawy, czy byłą tą przyczyną np. kryzys gospodarczy, który już dotknął pracodawcę, czy obawa przed kryzysem, który pracodawcę dotknąć może, czy chęć zmniejszenia kosztów, czy uznanie, że dane stanowisko pracy nie jest niezbędne dla funkcjonowania zakładu pracy. W niniejszej sprawie - wobec wskazanej przyczyny wypowiedzenia „likwidacja stanowiska pracy” w istocie nie miało decydującego znaczenia, czy ta likwidacja spowodowana była przyczynami ekonomicznymi czy też np. stwierdzeniem, że (...) w W. bez wyodrębnionego w strukturze stanowiska Zastępcy Dyrektora może dalej funkcjonować. W niniejszej sprawie Sąd nie badał celowości i zasadności dokonywanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych oraz likwidacji stanowiska powódki, chociaż w toku procesu przy okazji ustalania okoliczności związanych z formalną stroną zaistnienia zmian w Regulaminie Organizacyjnym pozwanej placówki, ujawniły się również okoliczności, które legły u podstaw podjęcia decyzji o likwidacji stanowiska powódki. Zasadniczo jednak przedmiotem orzeczenia Sądu była ocena prawdziwości przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, gdyż to było kwestionowane przez stronę powodową. Istota sporu sprowadzała się zatem właśnie do tej oceny. Analiza stanowiska prezentowanego w toku procesu przez powódkę prowadzi do wniosku, iż chodziło jej w istocie o wykazanie, że wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem, ponieważ przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu była nieprawdziwa i pozorna. Zdaniem powódki prawdziwą przyczyną jej zwolnienia była niechęć nowych władz do współpracy z nią. Powódka nadto wywodziła, że dokonana zmiana w strukturze organizacyjnej (...) była nieskuteczna wskutek formalnoprawnych uchyleń przy wprowadzeniu ich aneksem z dnia 10.03.2015 r. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę musi być rzeczywista i istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Jeżeli jest nią likwidacja stanowiska pracy, wystarczy, że

decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia. Likwidacja stanowiska nie jest czynnością jednorazową, punktową. Wymaga przygotowania, przeprowadzenia, a proces decyzyjny - mniej lub bardziej złożony - może obejmować rozmaite czynności różnych podmiotów. Ostatecznie realna likwidacja stanowiska następuje zawsze po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą. Podana przyczyna byłaby fikcyjną zwłaszcza wówczas, gdyby postępowanie takie zakończyło się decyzją odmienną od oczekiwanej przez pracodawcę (wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00:OSNP 2003/23/569, OSNP-wkl. 2002/12/10 czy wyrok SN z dnia 12 lipca 2001 r. I PKN 541/00). Rozwiązanie stosunku pracy z G. A. nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika. O celowości i zasadności zmian reorganizacyjnych decyduje pracodawca. Decyzje te w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o zasadność wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi. Należy też uwzględnić, że z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje jaką działalność prowadzi (gospodarczą, produkcyjną, handlową, kulturalną) i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądów pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności (np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, stanu i formy zatrudnienia itp.). Dotyczy to wszystkich rodzajów działalności. Sąd jednak nie jest uprawniony do ingerowania w tę sferę działalności pracodawcy. Nie jest upoważniony do oceny, czy przyjęty kierunek rozwoju placówki jest właściwy. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, a sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Jest powszechnie przyjęte w orzecznictwie, że likwidacja stanowiska pracy jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na nim. Zasadność wypowiedzenia należy oceniać przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, a nie subiektywnego przekonania i odczuć pracownika lub pracodawcy (wyrok z dnia 27 listopada 1997 r. Sąd Najwyższy I PKN 401/97 OSNP 1998/18/542). Z redukcją zatrudnienia wiąże się sprawa doboru pracowników, którzy pozostaną zatrudnieni i będą wykonywać pozostałe zadania oraz sprawa wyboru pracowników, którzy mają być zwolnieni. Pracodawca ma prawo doboru pracowników realizujących jego działalność. Pracodawca ma prawo dobierać pracowników w taki sposób, by spełniać cel, jaki został przed nim postawiony, tj. np. osiągnięcie jak najlepszego wyniku ekonomicznego. Regułą jest, że oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonuje się z uwzględnieniem słusznym interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy (wyrok z dnia 3 marca 1981 r. Sąd Najwyższy I PRN 1/81). Niemniej jednak likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę temu pracownikowi, który zajmuje likwidowane stanowisko pracy i to bez potrzeby oceny jego kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności (por. także: teza IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. - III PZP 10/85, OSNCP 1985 z. 11, poz. 64); Likwidacja bowiem skonkretyzowanego stanowiska pracy nie ma wpływu na ocenę przydatności pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach. Reasumując, likwidacja konkretnego stanowiska pracy na skutek zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy, powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia konieczność zwolnienia pracownika, który był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez zakład pracy kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. W kontekście w/w wytycznych nieuprawnionym zatem i bezzasadnym było powoływanie się przez powódkę na jej szczególne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz brak możliwości powierzenia innym pracownikom dotychczas wypełnianych przez nią obowiązków. Nadto ujawnione w toku procesu okoliczności związane z procesem likwidacji stanowiska Zastępcy Dyrektora (...) w W. ponad wszelką wątpliwość wykazały, iż nie była to decyzja arbitralna, podjęta bez rozważenia uzasadnionych interesów pozwanej placówki. Zgodnie z zeznaniami świadka P. J. oraz pozwanego W. R., którym to zeznaniem Sąd w pełni dał wiarę, zmiana struktury organizacyjnej (...) była wynikiem kilkukrotnych rozmów na ten temat, poprzedzonych analizą sytuacji ekonomicznej i finansowej pozwanej placówki oraz oceną racjonalności pozostawienia stanowiska zastępcy dyrektora w strukturze domu kultury. Wnioski w postaci uznania nieprzydatności spornego stanowiska dla prawidłowego funkcjonowania placówki były w ocenie Sądu w pełni uprawnioną decyzją organu zarządzającego pozwaną instytucją kultury oraz jej organizatora dodatkowo uzasadnioną przyjętą nową koncepcją kierunku działania tejże placówki. W uprawnienia te – jak wywiedziono wyżej- sąd nie jest władny ingerować. Przedmiotem kognicji Sądu w pierwszej kolejności stała się zatem ocena, czy stanowisko powódki w rzeczywistości

zostało zlikwidowane zarówno w aspekcie merytorycznym jak i formalnoprawnym. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało w ocenie Sądu, ponad wszelką wątpliwość, iż sytuacja taka miała miejsce. W istocie doszło do likwidacji stanowiska zastępcy dyrektora (...) w W.. Po zwolnieniu powódki nie został na podstawie umowy o pracę zatrudniony żaden pracownik na tym stanowisku, a zadanie należące do zakresu obowiązków powódki w większości przejął na siebie Dyrektor pozwanego a pozostała część została powierzona innym pracownikom. Takie decyzje zostały w ocenie Sądu podjęte przez pozwanego pracodawcę w sposób uprawniony. Pracodawca bowiem ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne jej metody, stosownie do swoich potrzeb. Jedną z metod jest powierzenie wykonywania niektórych zadań osobom lub innym podmiotom niepowiązanym z przedsiębiorcą stosunkiem pracy bądź rozdzielenie zadań między zatrudnionych już pracowników. Tak więc w ocenie Sądu powierzenie przez pracodawcę dotychczasowych obowiązków Zastępcy Dyrektora, innym pracownikom stanowiło likwidację stanowiska pracy powoda, uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy z tym pracownikiem z przyczyn dotyczących zakładu pracy (patrz wyrok SN z 12 lipca 2001 w sprawie I PKN 54/100 oraz z dnia 12 grudnia 2001 r. w sprawie I PKN 733/00). Strona pozwana w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego wykazała, że wprowadzenie takiej zmiany w strukturze zatrudnienia, przyniosło dla pozwanej placówki korzyści w postaci zaoszczędzonych kosztów związanych z wynagrodzeniem dla powódki, które to środki w całości wykorzystywane są na działalność statutową instytucji. Jakkolwiek przyczyny dla których pracodawca przeprowadził stosowne zmiany nie podlegają w świetle powyższych wywodów ocenie Sądu, to inicjatywa dowodowa strony pozwanej w tym zakresie uwiarygodniła potrzebę zmian i tym samym zasadność likwidacji stanowiska pracy zastępcy dyrektora. Na powyższą okoliczność sąd dał wiarę dowodom w postaci zeznań świadków D. S., B. S., albowiem ich treść w kwestii rozdziału obowiązków powódki nie została zakwestionowana przez powódkę i pozostaje w zbieżności z dołączonym do akt zarządzeniem dyrektora z dnia 30.09.2015 r. niepodważonego pod względem prawdziwości i wiarygodności przez stronę powodową. Powódka nie wywodziła nadto, iż stanowisko zastępcy dyrektora pełnione jest po jej zwolnieniu przez innego – nowozatrudnionego pracownika. Nie zasługuje nadto na uwzględnienie zarzut strony powodowej odnośnie braku skuteczności likwidacji stanowiska powódki z uwagi na brak zaopiniowania tejże decyzji przez Radę Programową przewidzianą statutem placówki. W tej mierze Sąd w pełni podziela stanowisko wyrażone przez stronę pozwaną w piśmie procesowym z dnia 2.11.2015 r. Zgodnie bowiem z treścią obowiązującego statutu to dyrektor pozwanej instytucji kultury, jako osoba zarządzająca (...), nadaje tej placówce Regulamin Organizacyjny. Tym samym może on w zakresie swych uprawnień dostosowywać strukturę organizacyjną podległej mu jednostki w zależności od bieżących potrzeb. Do skuteczności dokonywanych zmian w tym zakresie koniecznym jest ich zatwierdzenie przez organizatora (Gminę). Wspomniany w § 10 statutu wymóg zaopiniowania zmian przez Radę Programową byłby uzasadniony o tyle i tylko w tej sytuacji, gdy takowa Rada zostanie uprzednio powołana przez Burmistrza. Jak wynika z bezspornego w tej kwestii stanu faktycznego Rada taka nigdy w Gminie W. nie została wyłoniona, a Dyrektor pozwanej placówki nie miał ani kompetencji ani wpływu na utworzenie takowego organu. Jako organ zarządzający jednak w imieniu pozwanej placówki musi on działać w ramach obowiązujących przepisów, tak więc uprawniony jest do wydawania wszelkich zarządzeń wewnętrznych organizujących pracę podległej mu jednostki. Miał zatem prawo do wydania aktów prawa wewnętrznego w postaci zarządzenia z dnia 10.03.2015 r. wprowadzającego aneksem zmiany Regulaminu Organizacyjnego zmierzającego do likwidacji stanowiska zastępcy dyrektora. Aneks ten jest w ocenie Sądu aktem prawa wewnętrznego w sposób skuteczny dokonujący w/w zmian, tym bardziej, że zostały one zgodnie z wymogami statutu zatwierdzone przez Organizatora w tym przypadku – uprawnionego w tym zakresie zastępcę Burmistrza. Wobec nieistnienia organu doradczego – Rady Programowej - kuriozalnym i niedorzecznym jest uzależnianie decyzji zarządczych dyrektora (...) od opinii nieistniejącego organu, którego rola nie została nigdzie wyartykułowana a potrzeba istnienia jest wysoce wątpliwa w kontekście funkcjonowania placówki bez takowego organu przez szereg lat. Poza tym zdaniem sądu przyjęcie tezy o nieskuteczności wszelkich działań dyrektora placówki w kwestii zmian regulaminu organizacyjnego, bez opinii nieistniejącej Rady Programowej, faktycznie sparaliżowałoby działanie Dyrektora pozwanej instytucji a jego kompetencje zarządcze byłyby czysto iluzoryczne. Zarządzanie zatem pozwaną placówką w kontekście twierdzeń powódki, byłoby w rzeczywistości niemożliwe. Nadto uzależnienie skuteczności wydawanych przez dyrektora zarządzeń bez opinii Rady Programowej tworzyłoby dla potencjalnie zwalnianych pracowników nieuprawnioną i niczym nie uzasadnioną szczególną ochronę stosunku pracy, której podstawa prawna nie znajdowałaby oparcia w przepisie ustawowym. Bezzasadnym są również twierdzenia powódki odnośnie wymogu zatwierdzenia zmian organizacyjnych przez Organizatora w formie zarządzenia. Jak

wynika bowiem z treści zeznań świadka P. J. – Z-cy Burmistrza Gminy W., w zakresie jego kompetencji jest podejmowanie działań w imieniu Gminy w sprawach dotyczących kultury i oświaty. Zatwierdzenie zatem podpisem aneksu z dnia 10.03.2015 r. przez w/w było w ocenie sądu w pełni skuteczne a forma dokonania tego zatwierdzenia pozostaje bez wpływu na faktyczną decyzję co do likwidacji stanowiska powódki. W pozostałym zakresie w tej kwestii Sąd w pełni podziela stanowisko strony pozwanej wyrażone w piśmie procesowym z dnia 2.11.2015 r. Nie może nadto ostać się argumentacja podnoszona przez powódkę, iż prawdziwą przyczyną zwolnienia jej z pracy była niechęć nowych władz do współpracy z nią. Powódka zaofiarowanymi w sprawie dowodami w postaci zeznań świadków Z. C. i A. K. okoliczności tej nie wykazała. Świadkowie wyrazili wprawdzie swoje przekonanie o politycznych względach decyzji o likwidacji stanowiska powódki, nie mniej jednak żaden z nich nie potwierdził, aby powódka w jakiś sposób była osobą „niewygodną” dla nowych władz albo tym bardziej, że istniał pomiędzy nią a nowymi władzami jakiś konflikt. Poza tym cały kontekst sytuacyjny polegający na tym, że na miejsce powódki nie zatrudniono innej - „dogodniejszej” osoby, a po rozwiązaniu z nią umowy o pracę przedstawiciele Gminy dotrzyмали umowy o powierzeniu jej pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w przedszkolu w N., świadczył o tym, iż przyczyna wypowiedzenia powódce umowy pracę wskazywana przez nią jako prawdziwa - w rzeczywistości taką nie była. Z uwagi zatem na powyższe stwierdzić należy, że do rozwiązania z G. A. umowy o pracę doszło z powodu likwidacji stanowiska pracy zastępcy Dyrektora (...) w W., dlatego roszczenia powódki były nieuzasadnione. Z tych też względów powództwo oddalono. O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 K.p.c. stosując zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu.

Apelacje od wyroku wywiodła powódka G. A., zaskarżając wyrok w całości. Wyrokowi zarzuciła:

1/ naruszenie prawa procesowego – art. 233 K.p.c. poprzez:

a/ brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i ustalenie, że zmiany struktury organizacyjnej pozwanej nie wymagały uprzedniego zaopiniowania przez Radę Programową, zaś brak powołania Rady Programowej powodowałby sparaliżowanie działalności dyrektora (...) w W.;

b/ brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i ustalenie, że decyzję o zwolnieniu powódki podjął jej pracodawca w osobie dyrektora (...), podczas gdy decyzja ta pochodziła o osoby trzeciej tj. zastępcy Burmistrza;

2/ naruszenie prawa materialnego – art. 45 § 1 K.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji gdy przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy wskazana przez pracodawcę jest nieuzasadniona. Pracodawca nie dokonał skutecznej, zgodnej z prawem zmiany struktury organizacyjnej.

Powódka wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 11 957,10 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wraz z kosztami zastępstwa procesowego,

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że Rada Programowa nie jest organem fakultatywnym lecz obligatoryjnym. Uchwała Rady Miejskiej w W. w sprawie nadania Statutu Miejskiego (...) stanowi akt prawa miejscowego, stanowiąc element porządku prawnego obowiązującego na terenie Gminy W.. Nie można więc bagatelizować zapisów tego aktu prawnego. Nie można wnioskować, że istnienie nieobsadzonej Rady Programowej (...) paraliżowałoby działalność zarządczą dyrektora (...). Dyrektor (...) wraz z Burmistrzem postanowili „na skróty” z pominięciem proceduralnych wymogów, dokonać zmiany struktury organizacyjnej (...), co stanowi jaskrawe naruszenie procedury zmiany tej struktury. (...) jest instytucją kultury i osobą prawną niezależną strukturalnie od Gminy W., która dla pozwanego jest jedynie organizatorem i dotującym. W okolicznościach niniejszej sprawy to nie pracodawca powódki podjął decyzję o jej zwolnieniu lecz podmiot niebędący jej pracodawcą tj. Burmistrz. Fakt pełnienia nadzoru przez Burmistrza nad (...) nie może prowadzić do przejścia funkcji zarządczych przez organizatora. Dyrektor (...) w toku swoich zeznań podał,

że przez 3 miesiące trwały negocjacje, w których usiłował przekonać do pozostawienia stanowiska wicedyrektora (...). Znamienne, że zeznał on także, iż nie była przewidziana do zwolnienia inna osoba niż powódka. Wskazuje to zatem, że w istocie celem zmian nie była zmiana organizacyjna lecz zwolnienie powódki. Aspektu ekonomicznego nie poszukiwano gdzie indziej niż w zwolnieniu powódki. W związku z tym, że decyzje zarządcze nie pochodziły w istocie od dyrektora, czyli od pracodawcy powódki, lecz od organizatora, nie będącego jej pracodawcą, należy uznać, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce były nieprawdziwe i nieuzasadnione.

W odpowiedzi na apelację pozwany Miejski (...) w W. wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że w całości podziela stanowisko Sądu Rejonowego. Zgodnie ze Statutem Gminy to dyrektor (...) nadaje placówce Regulamin Organizacyjny. W związku z tym może on dostosować strukturę podległej jednostki w zależności od bieżących potrzeb. Wydanie zarządzenia z dnia 10.03.2015 r. było w pełni uprawnione albowiem niepowołanie Rady Programowej nie mogło tamować organizacji pracy jednostki. Pozwany podzielił pogląd Sądu Rejonowego, iż przyjęcie nieskuteczności wszystkich działań dyrektora placówki w kwestii zmian regulaminu organizacyjnego, bez opinii nieistniejącej Rady programowej sparaliżowałaby działanie Dyrektora, a jego kompetencje sprowadziłyby się do iluzji. Zatwierdzenie podpisem przez P. Z. Burmistrza W. aneksu z dnia 10.03.2015 r. było w pełni skuteczne.

SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ, CO NASTĘPUJE :

Apelacja powódki okazała się bezzasadna.

Sąd Okręgowy akceptuje i uznaje za własne zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji.

Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe zgodnie z wnioskami stron, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. To zaś spowodowało, że Sąd Okręgowy zaakceptował w całości ustalenia faktyczne i rozważania Sądu I instancji, traktując je jako własne i nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/776).

Zważywszy na powyższe Sąd Okręgowy odniósł się wyłącznie do zarzutów zawartych w apelacji.

Bezzasadny był zarzut naruszenia art. 233 K.p.c. Sąd Okręgowy nie dopatrył się w sędziowskiej ocenie materiału dowodowego żadnych uchybień. Nie doszło przeto do obrazy art. 233 § 1 K.p.c. Sąd I instancji przejawiał w wysokim stopniu staranność w toku prowadzonego postępowania dowodowego, i jak i przy motywowaniu swojego stanowiska, a wyrok wydał prawidłowo, w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy i w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok z dnia 18 lutego 1997 r., II UKN 77/96, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 426, lub wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 25/97, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 420), co w ocenianej sprawie nie występuje. „Wobec szerokiej autonomii zastrzeżonej sądom przy ocenie przeprowadzonych dowodów, ingerencja sądu drugiej instancji w ocenę dokonaną przez sąd pierwszej instancji dopuszczalna jest wyjątkowo wówczas, gdy w sposób zupełny naruszone zostały zasady określone w art. 233 § 1 K.p.c. (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 6 grudnia 1996 r., II UKN 26/96, OSNAPiUS 1997 r., nr 14, poz. 256; z dnia 6 czerwca 1997 r., II UKN 167/97, OSNAPiUS 1998 r., nr 8, poz. 251). Również, gdy z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 K.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć również logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne (tak; Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, Lex nr 80273). Wreszcie, Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 10 stycznia 2002 r. (II CKN 572/99, Lex nr 53136) stwierdził, że zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 K.p.c., nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej oceny materiału dowodowego.

Sąd I instancji słusznie uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę ze względu na likwidację jej stanowiska pracy (Zastępcy Dyrektora (...)) było zgodne z prawem, a przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była prawdziwa i uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Rejonowy ustalił, że stanowisko, na którym pracowała powódka zostało zlikwidowane, a jej obowiązki zostały rozdzielone na innych pracowników i dlatego przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę była prawdziwa. W apelacji tego ustalenia nie zakwestionowano.

Przyjmuje się, że pracodawca ma prawo zmniejszenia liczby pracowników w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów przez likwidację stanowiska i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań. Rozdzielenie zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska pracy między pracowników pozostałych w zatrudnieniu po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (porównaj wyrok SN z dnia 03.09.2013 r. w sprawie I PK 41/13)

Apelująca sugerowała, iż pozwany miał możliwość jej dalszego zatrudniania, z uwagi na doświadczenie zawodowe i wysokie kompetencje.

Stanowisko to nie było zasadne, ponieważ nie jest rolą sądu ocena czy pracodawca ma możliwości dalszego zatrudniania pracownika, oraz czy pracownik ten ma lepsze od niektórych innych pracowników kwalifikacje do wykonywania pracy w danym zakładzie.

Sąd Najwyższy uznaje, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. uchwała z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Ugruntowany jest także pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym Kodeks pracy nie zawiera przepisu, który by generalnie uzależniał możliwość wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia. Pogląd ten nie jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (wyroki Sądu Najwyższego z: 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 576; 6 lutego 2006 r., III PK 112/05, LEX nr 272553).

Całkowicie chybiony był kolejny zarzut apelacyjny wskazujący, że decyzja o zwolnieniu powódki została podjęta przez organ nieuprawniony tj. Zastępcę Burmistrza W.. Niesporne było bowiem, iż oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę złożył Dyrektor pozwanego (...), a nie zastępca Burmistrza. Apelujący nie kwestionuje, że organem uprawnionym do rozwiązania umowy o pracę z powódka był właśnie Dyrektor (...). Nie wykazano uchylecia się przez Dyrektora (...) od skutków oświadczenia woli w zakresie zwolnienia powódki.

Nieuzasadniony był także argument, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było niezgodne z prawem, albowiem zmiana regulaminu organizacyjnego dokonana w dniu 10 marca 2015 r. była nieważna. Apelująca myli bowiem dwa tryby postępowania, mianowicie kontrolę wypowiedzenia umowy o pracę i kontrolę aktów prawa miejscowego. Sąd pracy zajmuje się kontrolą działania pracodawcy w zakresie zwolnienia z pracy danego pracownika. Kontrolą zgodności z prawem aktów prawa miejscowego, czyli tak zwaną kontrolą nadzorczą zajmuje się natomiast wojewoda. Apelująca nie wskazała aby taka kontrola uchyliła zarządzenie z dnia 10 marca 2015 r.

W ustawie z dnia 25.10.1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. poz. 406 tekst jednolity z 2012 r. ze zmianami), na którą powołała się apelująca wprowadzono wprawdzie wymóg konsultacji zwolnienia z pracy ze związkami zawodowymi i stowarzyszeniami twórczymi, ale obowiązek ten dotyczy wyłącznie Dyrektora instytucji kultury (art. 15 ust. 1 ustawy). Co więcej, odnośnie stanowiska zastępcy dyrektora instytucji kultury jedyny zapis w/w ustawy stanowił, że statut instytucji kultury może przewidywać utworzenie stanowiska zastępcy dyrektora

i określić tryb jego powołania i odwołania. Statut (...) takiego trybu nie przewidywał i dlatego tryb rozwiązania z powódką umowy o pracę regulowały przepisy Kodeksu pracy. W świetle argumentów przytoczonych wyżej nie ulegało wątpliwości, iż przepisy te nie zostały naruszone.

Reasumując powyższe należało uznać, że apelacja powódki nie była uzasadniona i dlatego na podstawie art. 385 K.p.c. orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 K.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za jego wynik.

SSO Ewa Michalska SSO Marek Zwiernik SSO Ewa Kaczmarska